

**PENGARUH KOMPETENSI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN
PELATIHAN, TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
SEKECAMATAN BINAMU
KABUPATEN JENEPONTO**

*The Effect Of Competence, Leadership Style,
And Training, To The Performance Of Civil Service Civil Services
Binamu Jeneponto Regency*

Hasdin Nasri

Manajemen, Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP

Email: betahasdin@gmail.com

Hasmin

Manajemen, Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar

Email: hasmintamsah@gmail.com

Ahmad Firman

Manajemen, Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar

Email: firman@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis. dengan jumlah populasi 187, penarikan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel 40 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi langsung. Analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif kuantitatif dengan menggunakan program SPSS metode analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian berdasarkan uji parsial membuktikan bahwa Kompetensi, gaya kepemimpinan, pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, dapat dilihat dari Hasil analisis yang menghasilkan nilai koefisien determinasi (R^2). memberikan kontribusi sebesar 67,4% bagi kinerja Aparatur Sipil Negara, sedangkan sisanya sebesar 32,6%, Ini berarti bahwa variabel Kompetensi, gaya kepemimpinan, pelatihan secara simultan dapat menjelaskan variabel yang mempunyai kontribusi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, dan masih banyak dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Variabel gaya

kepemimpinan adalah variabel yang dominan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, dengan nilai koefisien Beta Standardized tertinggi yaitu 0,413 atau 41,3% dibandingkan variabel lain yang diteliti.

Kunci: Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of competence on the performance of Civil State Apparatus Sekecamatan Binamu Jeneponto Regency, To know and analyze the influence of leadership on the performance of Civil State Apparatus Sekecamatan Binamu Jeneponto Regency To know and analyze the effect of training on the performance of Civil State Apparatus Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto , To know and analyze the influence of competence, leadership and training simultaneously on the performance of the State Civil Apparatus of the Sub-District Binamu of Jeneponto Regency. The research method used in this research is survey method with quantitative approach, that is by focusing on hypothesis testing. with a population of 187, sampling using purposive sampling technique with a sample size of 40 respondents. Methods of data collection through questionnaires and direct observation. The data analysis used is descriptive quantitative by using SPSS program of Multiple Linear regression analysis method.

The result of the research based on partial test proves that the competence, leadership style, training influence simultaneously to the performance of Civil State Apparatus of Sekecamatan Binamu of Jeneponto Regency, based on the result of data processing research of the influence of competence, leadership style, training on the performance of State Civil Apparatus at Binamu District Office Jeneponto Regency, can be seen from the results of analysis that results in the coefficient of determination (R^2). contributed 67.4% for the performance of the State Civil Apparatus, while the remaining 32.6%. This means that the Competence variable, leadership style, training simultaneously can explain the variables that have contributed to the performance of the Civil State Apparatus of the Sub-District of Binamu of Jeneponto Regency, and is still much influenced by other variables that are not included in this research variable. Leadership style variable is the dominant variable positively and significantly influence to the performance of Civil State Apparatus Sekecamatan Binamu Jeneponto Regency, with the highest Standardized Coefficient Beta value is 0.413 or 41.3% compared to other variables studied.

Keywords: Competence, Leadership Style, Training

PENDAHULUAN

Saat sekarang ini, mewujudkan kinerja instansi pemerintah yang maksimal tidak dapat ditawar lagi, karena seharusnya instansi pemerintah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu menyelenggarakan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten. Dalam menghadapi situasi yang demikian, maka instansi pemerintahan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan handal. Tujuannya adalah agar mampu mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi. Disisi lain, dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka diharapkan dapat menjadi tolak ukur dalam melihat kemampuan dalam mengambil keputusan dengan cepat dan tepat agar hasil yang dicapai dapat semakin maksimal.

Menyadari akan kondisi yang demikian, maka untuk menghadapi serta mengantisipasi hambatan maupun tantangan yang akan didapatkan oleh suatu organisasi, maka harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan handal, serta mampu mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi, bahkan mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat agar hasil yang dicapai dapat maksimal. Hal demikian terjadi pada lingkup Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto dimana dihadapkan pada situasi kinerja pegawai yang terlihat belum maksimal dalam mendukung visi dan misi Kabupaten Jeneponto.

Gaya Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam memengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses memengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Sunyoto, 2013). Dalam hal ini, Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Disamping faktor gaya kepemimpinan, kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang berada dalam suatu organisasi menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi. Menurut Noe (2002) bahwa kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Lako dan Sumaryati dalam Febriyanti, *et al* (2013) berpendapat bahwa berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai visi dan misinya secara berkelanjutan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Beberapa pakar manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang minimal memiliki empat karakteristik yaitu (1). Memiliki kompetensi (*knowledge, skill, abilities, dan experience*) yang memadai; (2). Komitmen pada organisasi; (3). Selalu bertindak *costeffectiveness* dalam setiap aktivitasnya; (4). *Congruence of Goals*, yaitu bertindak selaras antara tujuan pribadinya dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, kompetensi yang dimiliki pegawai sangatlah penting dalam menunjang perbaikan kinerja pegawai.

Aspek berikutnya yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai yaitu pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan. (Dhamiri dan Sakta, 2014).

Seperti yang diungkapkan oleh Hamalik (2006:71) bahwa: Pelatihan memberi manfaat yang amat besar karena suatu pelatihan tidak saja memberi pengalaman baru dan memantapkan hasil belajar dan keterampilan para peserta, tetapi juga berfungsi mengembangkan kemampuan berfikir guna memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam rangka memperlancar transfer belajar. Lebih spesifik, pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pribadi, profesional, dan sosial peserta pelatihan, bahkan dapat dilakukan sebagai wahana promosi.

Dengan demikian, adanya pelatihan bagi pegawai diharapkan akan membantu dalam memaksimalkan kinerja pegawai. melihat fenomena Kompetensi, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, tampak belum sesuai dengan diharapkan, sehingga kondisi ini diindikasikan

dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal gaya kepemimpinan, pegawai membutuhkan kepemimpinan yang baik untuk dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja. Sebagaimana hasil pengamatan peneliti, kecenderungan sikap pegawai untuk senantiasa menunda pekerjaan menjadi alasan karena kurangnya perhatian pimpinan. Pimpinan harusnya proaktif dalam memperingatkan pegawai yang cenderung menunjukkan kinerja yang menurun. Disamping itu, permasalahan yang terjadi sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto adalah masih buruknya kinerja PNS diketahui dari masih tingginya persentase keterlambatan masuk kerja dan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standar. Hal ini tentunya menjadi penilaian bahwa pimpinan belum maksimal dalam mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan kemampuan kerja terbaiknya demi mencapai tujuan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

a. Tinjauan Pustaka

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) dalam Trinaningsih (2007) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Noe (2002)

Menurut (Veithzal Rivai, 2002: 64) gaya kepemimpinan adalah “pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya”. Sedangkan menurut Agus Dharma (Hadari Nawawi, 2006: 115) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah “pola tingkah laku yang ditunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain”.

Pelatihan menurut Dessler (2010:280) adalah “Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

b. Hipotesis

Dari uraian tersebut di atas maka dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.
3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto..
4. Kompetensi, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto..

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survey, yaitu dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Pada pendekatan ini, data diperoleh dengan berbagai cara, antara lain dengan observasi, pembagian angket/ kuisioner, maupun dengan wawancara langsung, dengan maksud mendapatkan data yang dapat dianalisis dengan akurat dan hasil kesimpulannya dapat digeneralisasikan.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan, kerja sebagai variabel bebas, dimana masing-masing variabel bebas tersebut diberi simbol X_1 , X_2 , dan X_3 sedangkan Kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang diberi simbol Y .

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan Pada Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto dalam hal ini jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 187 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1). Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara serempak dengan menggunakan Uji-F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t. Maka dapat diuraikan untuk lebih jelasnya.

2). Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto digunakan analisis regresi linier berganda, dimana variabel bebasnya adalah kompetensi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), pelatihan (X_3) serta variabel terikatnya adalah kinerja Aparatur Sipil Negara (Y). Berikut hasil uji regresi yang dilakukan:

Dari hasil uji regresi berganda yang dilakukan pada tabel 4.19, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,711 + 0,225 X_1 + 0,413 X_2 + 0,207 X_3$$

Dari persamaan yang terbentuk di atas dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

- a) b_0 (konstanta) = 0,711 artinya apabila variabel kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan dalam keadaan konstan, maka perilaku kerja Aparatur Sipil Negara adalah sebesar 0,711.
- b) $b_1 = 0,225$, artinya apabila variabel kompetensi (X_1), maka kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) akan meningkat sebesar 0,225.

- c) $b_2 = 0,413$, artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X2) meningkat, maka kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) akan meningkat sebesar 0,413.
- d) $b_3 = 0,207$, artinya apabila variabel pelatihan (X3) meningkat, maka kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) akan meningkat sebesar 0,207.

a. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto secara parsial (sendiri-sendiri). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung > t tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila t hitung < t tabel, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Dari tabel 4.17 diperoleh t hitung untuk variabel kompetensi (X1) lebih besar dari t tabel, yakni $2,336 > 1,985$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni 0,022. Jadi, variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) secara parsial. Dengan demikian hipotesis 1 diterima kebenarannya.

t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) lebih besar dari t tabel, yakni $4,663 > 1,985$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000. Jadi, variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) secara parsial. Dengan demikian hipotesis 2 diterima kebenarannya.

t hitung untuk variabel pelatihan (X3) lebih besar dari t tabel, yakni $2,112 > 1,985$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000. Jadi, variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) secara parsial

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Dari tabel di atas diperoleh koefisien determinasi (R) sebesar 0,674 (67,4%). Ini berarti bahwa variasi variabel terikat kinerja Aparatur Sipil Negara dapat dijelaskan oleh variabel-variabel variabel kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan sebesar 67%, sedangkan sisanya 33% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang diteliti.

PEMBAHASAN

Pada BAB membahas tentang temuan-temuan sebagai jawaban dari pertanyaan penelitian atau rumusan masalah penelitian dan mendiskusikan dengan landasan teoritis atau temuan-temuan sebelumnya sebagai suatu implikasi dari hasil penelitian tersebut.

Pembahasan disesuaikan dengan tujuan penelitian dengan memperhitungkan rumusan-rumusan hipotesis, baik secara simultan maupun secara parsial. Pembahasan diawali dengan mendiskusikan tentang pengaruh kompetensi terhadap perilaku kinerja Aparatur Sipil Negara, kemudian dilanjutkan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, dan terakhir pengaruh pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Adapun sistematika pembahasan hasil analisis tersebut sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel kompetensi memiliki nilai koefisien sebesar 0,225, nilai beta sebesar 0,245 (24,5%), t hitung 2,336 dan nilai signifikansi 0,022 yang berarti jika variabel kompetensi meningkat maka akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto sebesar 0,225. Dengan kata lain, kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Kontribusi parsial

variabel kompetensi dalam menjelaskan variasi variabel kinerja Aparatur Sipil Negara adalah sebesar 24,5%.

Penelitian ini dilakukan pada 40 responden, berdasarkan jenis kelamin (gender) dari responden yang telah dilakukan penelitian, seperti yang bisa dilihat pada tabel 4.1 pada Bab terdahulu dari jumlah responden Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, sebanyak 19 (47,5%) responden berjenis kelamin pria. Sedangkan responden wanita sebanyak 21 (52,5%) responden.

Dari penelitian yang telah dilakukan terdahulu yang dilakukan oleh Suna tentang "Pengaruh faktor biografis (usia, masa kerja, dan gender) terhadap produktivitas karyawan, Studi kasus PT. Bank X, Universitas Borobudur Jakarta" menunjukkan dari hasil regresi untuk pekerja perempuan dengan nilai konstanta minus(-868,846) dan nilai t hitung juga minus(-2.124) dan untuk pekerja pria sebesar -8.252 dengan t hitung -1,663 dengan signifikan 0.147. hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif atau tidak signifikan antara jenis kelamin dengan kinerja dari pegawai. jika dikaitkan dengan penelitian sekarang, jumlah responden wanita yang lebih banyak daripada responden pria, tidak ada perbedaan yang terlalu mencolok antara pria dan wanita dalam menanggapi kompetensi Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, dan tidak ada teori yang mendukung bahwa wanita maupun pria lebih baik tingkat kompetensinya. Akan tetapi dilihat dari hasil observasi dan wawancara selama penelitian, output Aparatur Sipil Negara yang dihasilkan perguruan tinggi yang rata-rata lebih banyak perempuan dari pada laki-laki, dan wanita lebih mudah untuk diarahkan, memiliki jiwa kasih sayang yang tinggi, lebih mudah memahami situasi dalam lingkungan pekerjaan, hal ini didukung dengan tingkat kinerjanya juga tinggi, berbeda dengan pria yang lebih cenderung ingin lebih bebas dan tidak terikat aturan. Jadi, dari penelitian ini bisa dikatakan bahwa Aparatur Sipil Negara wanita lebih mudah dalam beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan dan lebih mampu menjaga kompetensi yang dimiliki sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan Aparatur Sipil Negara perempuan kinerja baik lebih besar dibanding laki-laki. Sesuai dengan penelitian Nurhaeni (2001) terhadap Aparatur Sipil Negara menunjukkan secara proporsional bahwa Aparatur Sipil Negara perempuan kinerjanya lebih baik dibanding laki-laki. Selain itu, hasil didapatkan jenis kelamin tidak ada hubungan bermakna dengan kinerja. Hipotesis penelitian tidak terbukti, analisis ini sejalan dengan hasil riset oleh Robbins (2006) yang mengatakan hanya ada sedikit perbedaan penting antara laki-laki dan perempuan yang mempengaruhi kinerja mereka.

Usia dapat mempengaruhi kompetensi terhadap pegawai. Biasanya Aparatur Sipil Negara yang muda (rentan usia dibawah 30 tahun) akan lebih mudah diarahkan, dibimbing dalam memenuhi standar operasional prosedur dalam melakukan pelayanan masyarakat khususnya dalam melayani masyarakat Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto . Hal ini karena Aparatur Sipil Negara yang berusia muda lebih mudah diatur, namun banyak Aparatur Sipil Negara yang sudah berusia tua tidak memperdulikan prosedur yang benar dan sesuai teknis dalam melakukan pelayanan karena menganggap dirinya sudah cukup berpengalaman dalam bidang pelayanan kepada masyarakat.

Kompetensi bukan hanya ditujukan kepada yang muda saja untuk mengawasi apakah seluruh staf menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan instruksi dan ketentuan yang telah digariskan, tetapi juga bagaimana memperbaiki proses pelayanan yang sedang berlangsung dan memastikan seluruh pelayanan kepada masyarakat yang telah diberikan terdokumentasi dengan baik.

Kompetensi mengacu pada dimensi perilaku dari sebuah peran perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Kompetensi mencakup karakteristik perilaku yang dapat menunjukkan perbedaan antara mereka yang berkinerja tinggi yang dalam konteks ini menyangkut prestasi.

Dilihat dari kategori usia dari seluruh jumlah responden, jika dibuatkan rentan usianya, maka Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto (responden) dengan rentan usia dibawah 31 tahun sebanyak 15 (37,5%)

responden, kemudian sebanyak 21 (52,5%) responden yang berusia antara 31-40 tahun, selanjutnya responden yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 16 (40,0%) responden saja. Hubungan antara usia dan kinerja menjadi isu penting yang semakin berkembang selama dekade terakhir. Pertama, ada kepercayaan luas bahwa kinerja semakin menurun dengan bertambahnya usia, terlepas dari kepercayaan tersebut benar atau salah, banyak orang percaya akan hal tersebut.

Kedua, ada realita bahwa pekerja berumur tua semakin banyak. Ketiga, peraturan di suatu negara untuk berbagai maksud dan tujuan umumnya mengatur batas usia dari pekerjaannya. Berbagai penelitian yang telah dilakukan terdahulu menunjukkan hasil campuran/tidak konsisten (2001) tentang prestasi kerja Aparatur Sipil Negara ditinjau dari usia, tingkat pendidikan dan masa kerja menunjukkan bahwa ada perbedaan kerja karena faktor usia. Hasil penelitian dari Rudianti Yulistiana (2011), bahwa Aparatur Sipil Negara yang berumur <32 tahun mempunyai kinerja kurang (53,4%) lebih besar dibandingkan dengan Aparatur Sipil Negara umur \geq 32 tahun (33,7%).

Demikian pula dengan Supriyono (2006) mengenai pengaruh usia, keinginan sosial, kecukupan anggaran dan partisipasi anggaran terhadap kinerja atasan, menunjukkan bahwa usia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian McEvoy dan Cascio menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara usia dan kinerja (Supriyono, 2006:59).

Jika dikaitkan dengan penelitian sekarang, dilihat dari kategori usia responden, ada 52 responden yang berusia dibawah 31 tahun sebanyak 15 (37,5%) responden, kemudian sebanyak 21 (52,5%) responden yang berusia antara 31-40 tahun, selanjutnya responden yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 16 (40,0%) responden. Pada usia antara 25 sampai 35 tahun adalah usia yang sangat produktif, hal ini sejalan dengan hasil penelitian bahwa usia mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, usia muda memiliki fisik yang masih kuat, ide-ide yang cemerlang, lebih mudah dalam mengikuti perkembangan zaman, hal ini juga mempengaruhi Kompetensi Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto bahwa semakin muda umur Aparatur Sipil Negara akan lebih mudah diarahkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Nurhasikin (2010) Manusia dikatakan usia produktif, ketika penduduk berusia pada rentang 15-64 tahun. Sebelum 15 tahun, atau setelah 64 tahun tidak lagi masuk ke dalam usia produktif. Penduduk yang produktif akan membantu dalam kelancaran segi perekonomian dan pembangunan dalam satu wilayah. Seperti di Batam, banyaknya penduduk yang berdatangan kian membuat kota ini terlihat ramai dan banyaknya perusahaan yang di bangun akan mengimbangi mereka penduduk yang sudah tergolong usia produktif agar bisa bekerja.

Usia juga bisa berpengaruh pada kinerja Aparatur Sipil Negara dilihat dari sejumlah kualitas positif yang dibawa para Aparatur Sipil Negara lebih tua pada pekerjaan mereka tetapi para Aparatur Sipil Negara lebih tua juga dipandang kurang memiliki fleksibilitas dan sering menolak teknologi baru (Robbins, S.P, 2008).

Dengan adanya pengaruh positif antara usia dan kompetensi ini, maka akan meningkatkan kinerja, sejalan dengan hasilnya yang signifikan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh supriyono yang mengatakan bahwa semakin tua seseorang maka kinerja akan semakin tinggi, tidak sejalan dengan Hasil penelitian Rudianti yang mengatakan bahwa Aparatur Sipil Negara pelaksana yang berumur <32 tahun mempunyai kinerja kurang.

Status perkawinan responden yang paling banyak adalah kawin sebanyak 36 (90,0) responden, yang belum kawin sebanyak 4 (10,0%) responden, status perkawinan sangat penting karena seorang Aparatur Sipil Negara dibutuhkan konsentrasi yang tinggi dan punya cukup waktu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang profesional dalam memberikan pelayanan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara status perkawinan dengan kinerja. Menurut Nurhaeni (2001), bahwa Aparatur Sipil Negara yang sudah

menikah mempunyai tingkat keabsenan dan pengunduran diri lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaannya daripada rekan kerja yang tidak menikah. Sejalan dengan pendapat Siagian (2005), status perkawinan berpengaruh terhadap perilaku Aparatur Sipil Negara dalam kehidupan organisasinya, secara positif maupun negatif. Menurut Robbins (2002), bahwa status perkawinan menimbulkan peningkatan tanggung jawab sehingga pekerjaan menjadi lebih berharga dan penting.

Frekuensi jenjang pendidikan yang paling banyak adalah S1 sebanyak 26 responden (65,0%), kemudian jenjang pendidikan SMA sebanyak 8 responden (20,0%), jenjang pendidikan S2 sebesar 6 responden (15,0%), dan tingkat pendidikan Diploma tidak ada. Latar belakang pendidikan yang dimiliki Aparatur Sipil Negara dapat dijadikan sebagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompetensi pegawai, karena pengetahuan seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang salah satunya adalah tingkat pendidikan (Notoatmodjo, 2007).

Pada penelitian ini Aparatur Sipil Negara dengan latar belakang pendidikan DIII, S1 dan S2 mempunyai peluang berkinerja baik dibandingkan dengan latar belakang pendidikan SMA. Hal ini sesuai dengan pendapat Haryanto (2002), Aparatur Sipil Negara dengan pendidikan tinggi mempunyai kemampuan kerja yang lebih tinggi. Gibson, et al. (2003) juga mengemukakan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi umumnya menyebabkan seseorang lebih mampu dan bersedia menerima tanggung jawab.

Lebih lanjut Ilyas (2002) memaparkan bahwa pendidikan merupakan gambaran kemampuan dan keterampilan individu, adalah faktor utama yang dapat memengaruhi kinerja. Melalui pendidikan seseorang dapat meningkatkan kematangan intelektual sehingga dapat membuat keputusan dalam bertindak, mudah digerakkan, dilakukan pembimbingan. Selain itu, diasumsikan bahwa seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan tinggi mempunyai tujuan, harapan, dan wawasan meningkat kan prestasi kerja melalui kinerja optimal.

Masa kerja Aparatur Sipil Negara yang terlama memiliki masa kerja 11-20 Tahun sebanyak 23 responden (57,5%), Aparatur Sipil Negara dengan masa kerja < 10 Tahun sebanyak 10 responden (25,5%), dan Aparatur Sipil Negara dengan masa kerja diatas 21 Tahun sebanyak 7 responden (17,5%), Dari kategori masa kerja responden, tidak sama halnya dengan kategori usia, banyak teori yang mengatakan bahwa semakin lama masa kerja seseorang maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi, Penelitian yang dilakukan oleh Mutiasari tentang Pengaruh Masa Kerja, Tingkat Absensi dan Perputaran Tugas Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap.

Hasil Penelitian tersebut menunjukkan kinerja Aparatur Sipil Negara akan meningkat apabila pengalaman kerja pada diri Aparatur Sipil Negara ditingkatkan, atau dengan kata lain pengalaman kerja yang banyak pasti memiliki masa kerja yang cukup lama, meningkatnya pengalaman kerja akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja pegawai, kemudian penelitian yang dilakukan Setyani Sri Hartati dan Tri Susialisasi, STIE AUB Surakarta tentang pengaruh tingkat pendidikan, lingkungan kerja, dan masa kerja terhadap kinerja kepala sekolah SMP Se Kabupaten Karanganyar dengan berbagai variabel moderator.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara masa kerja dengan kinerja, dikaitkan dengan penelitian ini, masa kerja responden dalam hal ini Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto Aparatur Sipil Negara yang memiliki masa kerja 11-20 Tahun sebanyak 23 responden (57,5%), Aparatur Sipil Negara dengan masa kerja < 10 Tahun sebanyak 10 responden (25,5%), dan Aparatur Sipil Negara dengan masa kerja diatas 21 Tahun sebanyak 7 responden (17,5%), Dari data ini, ada sebanyak 7 (17,5%) dari jumlah responden dengan masa kerja kurang. Dari data ini, peneliti tidak bisa menyelaraskan dengan penelitian yang ada, karena masa kerja < 10 tahun adalah tergolong masa kerja yang masih kurang, akan tetapi kinerja yang dihasilkan tinggi.

Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2015) Hubungan Masa Kerja Dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Melaksanakan pelayanan kepada masyarakat, dengan hasil penelitian yang didapatkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan kinerja pegawai. Hasil dari uji chi-square diperoleh nilai $p=0,000<0,05$. H_0 ditolak. Kesimpulan dari penelitian ini, dapat dikatakan bahwa ada hubungan korelasi yang kuat antara masa kerja dengan kinerja Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan pelayanan masyarakat.

Sejalan dengan Pendapat Nursalam (2009) bahwa semakin banyak masa kerja Aparatur Sipil Negara maka semakin banyak pengalaman Aparatur Sipil Negara tersebut dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar atau prosedur tetap yang berlaku. Hasil penelitian berdasarkan lama kerjanya, Aparatur Sipil Negara dengan masa kerja lebih dari 3 tahun memiliki pengetahuan lebih baik dibandingkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun (Sofia & Purbadi, 2006).

Dari hasil penelitian yang didapat, maka peneliti berpendapat pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.

Robbins (2006) mengungkapkan masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif, semakin lama seorang bekerja, maka semakin terampil dan berpengalaman pula melaksanakan pekerjaannya.

Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto hal ini dikarenakan apabila Aparatur Sipil Negara mempunyai kompetensi yang baik seperti penyelesaian tugas dengan tepat dan cepat, pengetahuan yang luas, memiliki keterampilan, maka pekerjaannya akan lebih efisien dan terkondisikan, sehingga kinerja Aparatur Sipil Negara pun akan menjadi lebih baik. Variabel kompetensi Aparatur Sipil Negara menunjukkan kriteria cukup baik, hal ini dibuktikan dengan rata-rata jawaban responden mengenai variabel tersebut, indikator dengan nilai persentase tertinggi ada pada dimensi pengetahuan yaitu memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan pekerjaan yang diembannya. Persentase terendah terdapat pada dimensi keterampilan yaitu Aparatur Sipil Negara menguasai teknik-teknik menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Winanti (2011) dengan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini senada dengan pernyataan David Mc. Clelland (dalam Sedarmayanti, 2011) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Sehingga jelas bahwa kompetensi yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini. Kompetensi Aparatur Sipil Negara merupakan faktor yang penting dan berpengaruh pada pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi

Menurut Michael Zwell (Wibowo, 2014) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi Aparatur Sipil Negara diantaranya keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional serta iklim organisasi, sedangkan menurut Wibowo (2014) menyebutkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja Aparatur Sipil Negara di tempat kerjanya.

Kualitas kompetensi menyebabkan kinerja yang lebih efektif, menurut dimensi tingkat kompetensi Spencer (2000) dalam Sutoto (2004), hal ini dimungkinkan apabila Aparatur Sipil Negara mampu berfokus pada tugas yang diberikan, mampu menjaga tempat kerja yang

terorganisir, menunjukkan usaha yang konsisten, selalu bertanya, memahami segala sesuatunya dengan penuh pengertian, menjalin dan memelihara komunikasi yang baik dengan rekan kerja, melakukan tindakan persuasif, memiliki sikap yang profesional mampu membuat kontak yang berhubungan dengan pekerjaan, mengekspresikan ekspektasi yang positif mengenai orang lain, mampu berbicara dengan lugas, kooperatif, meningkatkan efektifitas kelompok, membuat rencana atau analisis yang kompleks, mampu membuat konsep-konsep baru, memiliki variasi tugas, mampu mengendalikan emosi, memiliki pengetahuan dan keterampilan, percaya diri, selalu mengikuti prosedur dan tidak membangkang.

Implikasi dari hasil penelitian terhadap fenomena masalah kompetensi bahwa hasil penelitian menunjukkan masing-masing variabel mengindikasikan hasil yang cukup baik, namun pada kenyataannya masih terdapat permasalahan-permasalahan yang ditemukan dari hasil jawaban responden sebagaimana temuan-temuan permasalahan yang telah diungkapkan di atas. Kondisi tersebut akan mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara yang akan berdampak pada upaya mewujudkan mutu pelayanan Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto

Hasil pengujian hipotesis kedua dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien sebesar 0,413, nilai beta sebesar 0,440 (21,1%), t-hitung 4,663 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto sebesar 0,413. Kontribusi parsial variabel gaya kepemimpinan dalam menjelaskan variasi variabel kinerja Aparatur Sipil Negara adalah sebesar 21,1%.

Gaya Kepemimpinan sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto menggambarkan bahwa ternyata gaya kepemimpinan berperan penting terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Peningkatan gaya kepemimpinan sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya: 1) otoriter, 2) demokratis 3) partisipatif, dan 4) Bebas Tindak. Keempat indikator tersebut memberikan kontribusi yang berbeda dalam membentuk variabel gaya kepemimpinan. Indikator pembentuk utama variabel gaya kepemimpinan adalah indikator otoriter dengan jumlah nilai skor 4,45 kemudian diikuti indikator demokratis dengan jumlah nilai skor 4,41, dan indikator partisipatif dengan jumlah nilai skor 4,33. Sedangkan indikator bebas tindak dengan jumlah nilai skor 4,31 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel gaya kepemimpinan, sehingga perlu ditingkatkan agar kinerja Aparatur Sipil Negara dapat meningkat pula. Meskipun demikian, keempat indikator dari variabel gaya kepemimpinan tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r-hitung > r tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dan menempati urutan pertama dalam peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto perlu dipertahankan terutama pada indikator otoriter dan demokratis bagi pegawai, sedangkan indikator partisipatif dan bebas tindak Aparatur Sipil Negara masih perlu ditingkatkan agar kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu

Kabupaten Jeneponto yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja Aparatur Sipil Negara akan semakin baik pula.

Sejalan dengan pendapat Scarnati (2002:128) penelitian tentang pengamatan bawahan atau Aparatur Sipil Negara terhadap segala sesuatu yang dilakukan dan dilakukan pemimpin pengaruhi pada organisasi, serta memberikan panduan, teknik, dan contoh tentang praktek terbaik yang berhasil membentuk persepsi kepemimpinan.

Penelitian Menon 2006 gaya kepemimpinan mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Hal ini berarti bahwa besar pengaruhnya secara langsung antara gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara lebih besar. Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian Wisesa (2008) yang telah menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki hubungan yang sangat nyata dan kuat dengan kinerja pegawai.

Indikator variabel gaya kepemimpinan partisipatif, model gaya kepemimpinan bebas tindak dari kuesioner yang disebar ternyata nilai gaya kepemimpinan bebas tindak belum banyak digunakan oleh pemimpin. temuan peneliti dilapangan menunjukkan bahwa pimpinan selama ini masih dianggap kurang oleh Aparatur Sipil Negara dalam memberikan petunjuk kepada Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas sehingga kadangkala masih diperlukan penjelasan-penjelasan yang agak mendetail terkait dengan tugas-tugas yang diberikan, selain itu pimpinan masih dianggap masih kurang untuk memberi dukungan penyelesaian tugas kepada pegawai, hal ini ditunjukkan dari hasil koesioner yang diberikan rata-rata nilai yang diperoleh adalah 4,31 selain itu temuan dilapangan bahwa Aparatur Sipil Negara masih mengharapkan kepada pimpinan untuk selalu pimpinan memberikan peningkatan kemampuan kepada pegawai.

Hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang dominan ini juga sejalan dengan teori model yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard (2000), menggunakan juga istilah dengan gaya kepemimpinan bebas tindak dimana seorang pemimpin dalam konsep gaya kepemimpinan akan melihat terlebih dahulu situasi terhadap bawahannya yang digambarkan bahwa struktur bawahan ada 4 tipe bawahan yaitu, mampu dan mau, kurang mampu dan mau, mampu dan kurang mau serta kurang mampu dan malas, sehingga kapan gaya kepemimpinan yang lebih cocok diterapkan kepada tipe bawahan.

Dalam konsep perilaku pemimpin dimana perilaku tugas lebih ditekankan oleh atasan jika pemimpin masih ragu atas kemampuan bawahan pola ini diterapkan dan akan digabungkan dengan gaya kepemimpinan akan sangat membantu kinerja pegawai.

Perilaku tugas adalah kadar upaya pemimpin mengorganisasikan dan menetapkan peran anggota kelompok (pengikut), menjelaskan aktivitas anggota, serta kapan, dimana dan bagaimana cara penyelesaiannya, menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi, dan cara penyelesaian pekerjaan secara rinci dan jelas. Hasil dalam penelitian ini gaya kepemimpinan yang menonjol adalah kombinasi demokratis dan bebas tindak dengan menonjolkan perilaku tugas dan pola demokratis melalui perilaku hubungan.

Kepemimpinan bebas tindak melalui perilaku tugas pemimpin akan menyampaikan tujuan pencapaian rencana kerja dengan jelas bagi organisasi serta sasaran yang ingin dicapai oleh ketuaan dalam setiap kegiatan atau dengan kata lain perilaku pemimpin yang digunakan saat tertentu tinggi tugas dan tinggi hubungan. tingginya perilaku hubungan yang digunakan adalah dalam rangka akomodir setiap kegiatan harus melibatkan masukan dari bawah dan akomodir usulan bawahan. Kombinasi penggunaan pola tinggi tugas dan tinggi hubungan hal ini dimungkinkan karena aktivitas organisasi serta tujuan organisasi adalah melengkapi dan menunjang kegiatan pembangunan di masyarakat yang begitu dinamis.

Menurut Siagian (2001:145) mengungkapkan bahwa pemimpin yang efektif adalah pimpinan yang mampu menunjukkan jalan yang dapat ditempuh oleh bawahan sehingga

gerak dari posisi sekarang ke posisi yang diinginkan di masa yang akan datang dapat berlangsung lancar sehingga produktivitas dapat tercapai.

Seorang pemimpin dalam organisasi menjadi tonggak keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. gaya kepemimpinan yang dijalankan ini sedikit banyak juga berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara organisasi yang bersangkutan. artinya kepemimpinan ini merupakan faktor dalam mempengaruhi penampilan dan aktivitas bawahan dalam pencapaian tujuan.

Kepemimpinan ini ditunjukkan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan ini juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila Aparatur Sipil Negara tidak menyukai gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin, maka tidak menutup kemungkinan akan terjadi penurunan kinerja dari para pegawai. Pencapaian kinerja yang diharapkan karyawan seyogyanya pemimpin selalu memperhatikan gaya kepemimpinannya, sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal.

Berdasarkan keterangan diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat menimbulkan atau menciptakan suasana kepemimpinan yang nyaman dan juga semangat kerja bagi pegawai.

Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto

Variabel ketiga yang diteliti dalam mencari faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto adalah pelatihan, Pada penelitian ini peneliti menarik hipotesis awal bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Dari hasil pengujian hipotesis awal yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki nilai koefisien sebesar 0,207, nilai beta sebesar 0,211 (44,0%), t-hitung 2,112 dan nilai signifikansi 0,037 yang berarti jika variabel pelatihan mengalami peningkatan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, yaitu sebesar 0,207, Kontribusi parsial variabel pelatihan dalam menjelaskan variasi variabel kinerja Aparatur Sipil Negara adalah sebesar 44,0%. untuk indikator pelatihan inti/utama (Core training) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42,9%, untuk indikator pelatihan Functional training sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44,7%, untuk indikator pelatihan Behaviour training sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43,9%, untuk indikator pelatihan leadership training sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 45,2%, dan untuk indikator pelatihan Managerial training sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43,9%.

Dari tanggapan responden mengenai pelatihan dengan rentang 51,0% - 58,0%, menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto memiliki pandangan yang baik mengenai pelatihan dalam peningkatan kinerja.

Menurut Moekijat (2002), evaluasi pelatihan dan pengembangan mempunyai banyak manfaat diantaranya yaitu: untuk mengetahui kelemahan-kelemahan program pelatihan dan pengembangan, untuk menentukan apakah kegiatan-kegiatan pelatihan dan pengembangan perlu dilanjutkan, untuk mengetahui apakah hasil pelatihan dan pengembangan sesuai dengan apa yang diinginkan, dan untuk mengetahui apakah pelatihan dan pengembangan itu merupakan investasi tenaga kerja dan uang dalam mengembangkan orang-orang dan untuk menambah reputasi dan pengaruh daripada bagian pelatihan dan pengembangan.

Dalam variabel pelatihan, indikator pertama pelatihan inti/utama dalam penelitian ini adalah core training memberikan gambaran diperlukan pelatihan sebagai penunjang keberhasilan dalam organisasi. Dengan mengikuti core training diperoleh banyak informasi. Informasi inilah yang menjadi bekal seorang Aparatur Sipil Negara dalam meningkatkan

kinerjanya. Kemudian indikator kedua, yaitu pelatihan fungsional sangat dibutuhkan untuk mengembangkan kinerja pegawai..

Pelatihan ini untuk Pengembangan kepribadian berarti kemauan diri sendiri untuk menata aspek internal diri atau sikap batin, dan aspek perilaku eksternal diri, yaitu cara menampilkan diri atau tampak sisi luar diri di persepsi orang lain. Manfaat yang diperoleh dari pelatihan kepemimpinan diantaranya, belajar untuk memanfaatkan kekuatan gaya kepemimpinan diri sendiri dalam memberikan kontribusi dan dedikasi dalam organisasi, belajar cara memberikan perhatian kepada tugas dan tanggung jawab, serta memiliki kebiasaan untuk mengucapkan terima kasih kepada orang-orang yang membantu pekerjaannya dan belajar cara memanfaatkan emosi baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas. Menjaga diri dan perilaku berdasarkan emosi yang cerdas akan menghindarkan diri dalam konflik yang merugikan kinerja setiap orang, yang terakhir adalah indikator pelatihan manajerial, bagi sebuah organisasi manajemen tentu memiliki peranan yang sangat penting. Betapa tidak, manajemen berperan dalam membuat organisasi menjadi solid dan dapat terstruktur dengan baik. Seorang Aparatur Sipil Negara harus mampu menjadi seorang yang handal dan profesional.

Hal tersebut di atas sejalan dengan pendapat Wahjosumidjo (2004), menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu penelenggaraan kegiatan untuk memberikan pemahaman tentang pengetahuan dan keterampilan terhadap suatu kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi bidang kerja yang ditekuninya. Selanjutnya Soetarjo (2004) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu bentuk kegiatan yang dapat mengembangkan dan memajukan potensi kerja individu sumber daya manusia menjadi individu yang dapat menerapkan fungsi-fungsi pelatihan dan pengembangan dengan baik pada unit kerjanya.

Adanya pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai, ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Raharjo, dkk. (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa ada perbedaan yang signifikan pada kinerja antara anggota yang hadir dalam pendidikan kerjasama sekunder dan pelatihan dan anggota yang tidak hadir dalam pendidikan co-operasi sekunder dan pelatihan, juga ada interaksi yang signifikan antara pendidikan kerjasama sekunder dan pelatihan dan soft skill Terhadap pegawai.

Pelatihan yang dilaksanakan terhadap Aparatur Sipil Negara yang semakin baik akan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, diantaranya yaitu Febriyanti, et al.,(2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel materi pelatihan mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sejalan penelitian Febriyanti, dalam penelitian yang dilakukan Rudhaliawan, et al., (2013) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Dahmiri dan Sakta (2014) bahwa adanya hubungan yang positif antara pengaruh pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun.

Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, dapat dilihat dari Hasil analisis yang menghasilkan nilai koefisien determinasi (R^2) = 0.674. Ini berarti bahwa variabel kompetensi, gaya kepemimpinan dan pelatihan secara simultan dapat menjelaskan 67,4% variabel ini mempunyai kontribusi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Sedangkan sebesar 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. variabel lain yang mempengaruhi kinerja antara lain, Pengetahuan, Keterampilan, Kedisiplinan, pengetahuan dan kompensasi juga bisa mempengaruhi kinerja sesuai dengan penelitian sebelumnya.

Semua Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto dengan gaya kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Selain itu, pandangan dari beberapa ahli tentang gaya kepemimpinan yakni George R. Terry dalam Miftah Thoha, (2010) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Pada dasarnya gaya kepemimpinan dapat memacu Aparatur Sipil Negara untuk bekerja keras dengan profesional sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yaitu hal ini akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara sehingga pada pencapaian pelayanan yang berkualitas.

Pada organisasi pemerintahan yaitu pada Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan oleh Aparatur Sipil Negara dalam hal ini kinerja Aparatur Sipil Negara berdasarkan hasil penelitian dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan. Faktor kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan memberi sumbangan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 63,2% dengan tingkat korelasi yang kuat, yang berarti bahwa ketiga faktor ini dapat memberikan perubahan yang berarti terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto apabila di aplikasikan secara baik.

Dari hasil uji analisis data yang telah dilakukan, dapat dilihat koefisien Beta Standardized dari variabel kompetensi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan pelatihan (X3) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. secara berurutan adalah 0,413, 0.225, dan 0.207, jadi bisa terlihat bahwa variabel X2 yaitu variabel gaya kepemimpinan adalah variabel yang berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto (Y).

REFERENSI

- Arikunto S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Andi Asnani (2016). "Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng" Tesis. Makassar: Pascasarjana STIE AMKOP
- Dahmiri., dan Kharisma Sakta. 2014. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun*. Jurnal Mankeu, Vol. No. 3 No.1 2014:374-463.
- Dessler, Gary. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid Pertama*. Jakarta : Indeks.
- Dharma, A. 2005. *Manajemen Prestasi Kinerja*. Jakarta: Rajawali.
- Dewi Rezki (2016) "Pengaruh Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan, Dan Metode Pembelajaran Terhadap Prestasi Siswa Di SMAN 1 Sungguminasa" Tesis. Makassar: Pascasarjana STIE AMKOP
- Fadel, Muhammad.2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.

- Febriyanti, Anggita R., Hamidah Nayati U., dan Mochammad Soe'oad H. 2013. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Lestari Nganjuk)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 1 No. 2 April 2013.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Hamalik. 2006. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus, Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Hartati (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng". Tesis. Makassar: Pascasarjana STIE AMKOP
- Istianto, Bambang. 2009. *Manajemen Pemerintahan Dalam Persepektif Pelayanan Publik*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Kartono, Kartini. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jackson, J.H. 2006. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir Harudi (2016), *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*". Tesis. Makassar: Pascasarjana STIE AMKOP
- Noe, Raymond A. 2002. *Employee Training and Development*. Second Edition. McGraw-Hill Irwin.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung:Alfabeta.
- Pitoyo, Joko. 2005. *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Multindo Auto Finance Yogyakarta, Jurnal SDM*, Vol. 3 No.5.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan T. Hani. Handoko. 2000. *Organisasi Perusahaan-Perusahaan: Teori Struktur dan Perilaku*, Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta

- Rudhaliawan, Very M., Hamidah Nayati U., dan Mochammad Soe'loed H. 2013. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 2 No. 2.
- Sedarmayanti. 2004. *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) dalam Rangka Otonomi Daerah: Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*. Universitas Michigan: Mandar Maju.
- Setiaji, Bambang, 2004. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Program Pascasarjana UMS
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Siregar. 2006. *Sikap Kepatuhan Dalam Tindakan*. Jakarta: MITRA MEDIA.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV.Afabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.
- Sulaiman, S.E., 2011. *Manajemen Kesehatan, Cetakan Kedua*, Penerbit PT. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunarti (2017) "Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten soppeng" Tesis. Makassar: Pascasarjana STIE AMKOP.
- Tatulus, Afny D., Jantje M., dan Joyce R. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 2, No. 30.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dan manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Trisaningsih, S. 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Simposium Nasional Akuntansi X, Makasar.

Urdiwan (2017) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng" Tesis. Makassar: Pascasarjana STIE AMKOP

Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Grafindo

Winanti, Marlina Budhiningtias. 2011. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. Majalah Ilmiah Unikom, Vol.7 No.2. Bidang Humaniora.

Wiranata, Anak Agung. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Stres Karyawan (Studi Kasus : CV. Mertanadi)*. Jurnal Ilmiah Teknik Sipil, Vol. 15, No. 2, Juli.